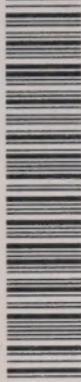


Government
Publications

CAITB 14

-70153



3 1761 11849763 5



Information on Isolated Posts Regulations



© Crown Copyrights reserved

Available by mail from the Queen's Printer, Ottawa,
and at the following Canadian Government bookshops

HALIFAX

1735 Barrington St.

MONTREAL

Æterna-Vie Building, 1182 St. Catherine St. West

OTTAWA

Daly Building, Corner Mackenzie and Rideau

TORONTO

221 Yonge Street

WINNIPEG

Mall Center Building, 499 Portage Avenue

VANCOUVER

657 Granville Street

or through your bookseller

Price 60 cents Catalogue No. BT46-170

Price subject to change without notice

Queen's Printer for Canada
Ottawa 1970

Canada. Treasury board.

Personnel policy branch

General publications

[6-1]



CAITB 14

-70153

FOREWORD

This booklet has been written to acquaint you with the general provisions of the special benefits, terms and conditions of the Isolated Posts Regulations. The regulations, which apply to all employees at remote locations in Canada, have been revised extensively following consultation between employer and employee representatives at the National Joint Council.

The booklet is for your personal use and is available to all employees at isolated posts. You are encouraged to consult your personnel officer or local manager should you require more detail than this booklet provides. Copies of the Isolated Posts Regulations are available at all posts.

Compensation and
Conditions Division
Personnel Policy Branch
Treasury Board

March 1970



Digitized by the Internet Archive
in 2024 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761118497635>

PROVISIONS OF THE ISOLATED POSTS REGULATIONS

ALLOWANCES—GENERAL INFORMATION



Allowances are paid at married and single rates. To qualify for the married rate an employee must have a dependant residing with him at the isolated post. A dependant is described as a wife, a child or stepchild under twenty-one years of age or mentally or physically infirm, and dependent on the employee. Other relatives in the household wholly dependent upon the employee because of mental or physical infirmity may also qualify as dependants. All other employees and persons hired for less than three months are accorded single status regardless of their actual marital status.

Allowance payments are calculated in the same way as salary for regular working hours and, where an employee has entitlement for a part of a pay period, the amount to be paid is calculated in the same way as salary for broken periods.

Some employees, under certain conditions, may receive another form of allowance that is not related to the duties of their position. For example, a separation allowance may be paid when an employee has left his family at his former place of residence until the end of a school term. In such cases, Isolation Allowances

are not payable during the period for which the other allowance is paid.

Otherwise, as a general rule, allowances are payable for any days in which an employee is on duty and for periods of approved leave with pay during service at an isolated post, although there are limits for long-term absences on government business, sick leave or injury leave.

Part-time workers are paid allowances in the proportion that their hours of work relate to the hours of work for a full-time employee in the same type of work. Employees paid at an hourly rate also receive the allowances subject to an adjustment if their rate of pay exceeds the rate payable for the same kind of work at the "*point of departure*"* for their isolated post. An example of the latter would be an employee in northern Alberta earning \$3.45 an hour for a type of work for which the rate in Edmonton is \$3.25 an hour. His aggregate allowances would be reduced by the difference in rates, i.e., 20 cents per hour.

CASH ALLOWANCES

There are up to four types of cash allowances available to employees serving at Isolated Posts. These are called Environment Allowance, Living Cost Differential "A", Living Cost Differential "B", and Fuel and Utilities Allowance. Allowance levels for each isolated post are subject to adjustment as changes in local conditions warrant. On the same basis, locations can be added or deleted from the schedule of locations at which the Isolated Posts Regulations apply.

*NOTE: The term "point of departure" means whichever of the following places is the nearest to the headquarters of the employee by the most practical route to or from such headquarters.

Vancouver	Sudbury	Fort William	Quebec City
Edmonton	Timmins	Toronto	Moncton
Calgary	North Bay	Ottawa	Halifax or
Saskatoon	Port Arthur	Montreal	St. John's
Winnipeg			

ENVIRONMENT ALLOWANCE

Entitlement to this allowance is a basic prerequisite to all other provisions of the Isolated Posts Regulations and it is payable whenever a location is deemed sufficiently remote and unattractive to be classed as isolated. If an employee is not entitled to Environment Allowance, he is not entitled to any other allowances payable under the Isolated Posts Regulations and the other provisions in the Regulations do not apply to him.



The system of determining whether a location is isolated, and the degree of isolation, is accomplished by first considering whether it is sufficiently remote and unattractive to warrant inclusion under the Isolated Posts Regulations.

Normally, a location is not considered to be isolated if it is connected by all-weather road to a built-up urban area of 10,000 population within 100 miles, or to a built-up urban area of 50,000 population within 200 miles.

The classification of posts is accomplished by assessment of four factors. Two major factors are population and climate. Population is accorded points ranging from 5, for communities within 7500 to 9999 persons, to 70, for communities with less than 25 persons. Climate is assessed by reference to a map, prepared for the purpose, upon which are plotted the unfavourable aspects of Canadian climate (darkness, windchill, precipitation and temperature). Two minor factors also apply. The first is that all locations above the northern tree line are awarded 20 points and finally, extremely remote locations which are not accessible for emergency

purposes during freeze-up and break-up are awarded 20 points.

Once the assessment has been made, the level of isolation to be recognized is determined by reference to the following table:

ENVIRONMENT ALLOWANCE CLASSIFICATION

Score	Classification
130	1
110-129	2
90-109	3
70- 89	4
50- 69	5
30- 49	6
Under 30 (not qualified)	No allowance

The amount payable is then reckoned by reference to the following table:

RATES OF ENVIRONMENT ALLOWANCE

Classification of Post for Environment Allowance	Rate of Allowance			
	Salaried Employee		Hourly-Rate Employee	
	Married	Single	Married	Single
	(\$) (a year)	(\$) (a year)	(\$) (an hour)	(\$) (an hour)
1	2,310	1,320	1.11	.63
2	1,980	1,188	.95	.57
3	1,650	990	.79	.48
4	1,254	792	.60	.38
5	858	528	.41	.25
6	462	264	.22	.13

LIVING COST DIFFERENTIAL "A"

Living Cost Differential "A" is payable at isolated locations where abnormally high prices for food and other goods and services prevail.

The amount of the Differential depends on the relationship between prices and consumer practices at isolated posts and prices for the same goods and services at the major metropolitan centre considered to be the normal source of supply. It is related to average family expenditures in Canada for the range of items covered, and is payable when the local index for available items



surpasses 120 in relation to an index base of 100 at the source of supply. Studies by the Dominion Bureau of Statistics indicate that an average Canadian family in non-remote locations spends \$2500 annually on this range of items. The allowance compensates for abnormal costs over and above the first 10 per cent. Thus the allowance for a post with an index of 145 is 35% of \$2500 producing an allowance of \$875 per annum. The range of items includes costs for food, household operation, transportation, personal care, recreation, reading, tobacco and alcoholic beverages.

There are eight levels of allowance classified alphabetically from A to H. Classification A applies at posts with an index of 190 or higher and classification H, the lowest, applies where the index is over 120 but under 130. Amounts of allowances are calculated by using the mid-point of each 10 point range. Thus allowances for posts with a 142 or 148 index are accorded an index of 145 (classification F).

The table of allowances follows.

RATES OF ALLOWANCE FOR LIVING COST DIFFERENTIAL "A"

Classification of Post for Living Cost Differential "A"	Rate of Allowance			
	Salaried Employee		Hourly-Rate Employee	
	Married	Single	Married	Single
	(\$) (a year)	(\$) (a year)	(\$) (an hour)	(\$) (an hour)
A	2,125	1,275	1.02	.61
B	1,875	1,125	.90	.54
C	1,625	975	.78	.47
D	1,375	825	.66	.40
E	1,125	675	.54	.32
F	875	525	.42	.25
G	625	375	.30	.18
H	375	225	.18	.12

FUEL AND UTILITIES ALLOWANCE

This allowance is payable at some posts to employees who do not live in government-owned accommodation. It is intended to assist in shielding employees from excessive expenses for fuel and utilities caused by transportation costs and higher rates of consumption resulting from longer heating seasons and more severe climate conditions. Rates are calculated in much the same way as Living Cost Differential "A". There are nine levels in the scale of allowances, as follows:

RATES OF ALLOWANCE FOR FUEL AND UTILITIES

Classification of Post for Fuel and Utilities Allowance	Rate of Allowance			
	Salaried Employee		Hourly-Rate Employee	
	Married	Single	Married	Single
A	(\$) (a year)	(\$) (a year)	(\$) (an hour)	(\$) (an hour)
B	850	510	.41	.24
C	750	450	.36	.22
D	650	390	.31	.19
E	550	330	.26	.16
F	450	270	.21	.13
G	350	210	.17	.10
H	250	150	.12	.07
I	150	90	.07	.04
	50	30	.02	.01



LIVING COST DIFFERENTIAL "B"

Living Cost Differential "B" is a flat rate payment of \$90 for employees with dependants who are transferred to very remote locations where there is no mar-

ried living accommodation and where the usual practice is to fulfil staffing requirements with single employees. Occasionally married men are sent to these centres if there is a shortage of supervisory personnel. They must, therefore, maintain themselves apart from their families and the payment is to assist in meeting the added cost of separate maintenance.

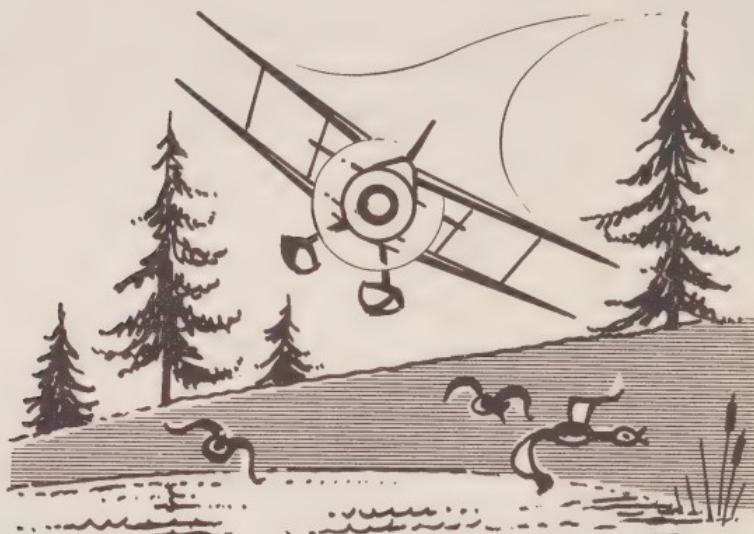
MEALS AND RATIONS



Employees assigned to posts where they are provided with meals or rations are required to pay for them, normally by deduction from salary payments. The current charge for meals is \$50 per month per adult and \$25 per child less than 10 years of age. When rations are supplied, the charge is \$35 for an adult and \$17.50 for a child less than 10 years of age. In these circumstances, the Living Cost Differential "A" is not payable because the employee is not exposed to the full impact of higher costs on account of remoteness.

Whenever it is practical, employees are encouraged to live independently. In the course of time it is intended that the practice of supplying meals or rations will be reduced to a small number of locations where this is absolutely essential. This intention is not based on any economic advantage to the employer, because Living Cost Differentials would, instead, be paid to those looking after their own needs. Rather, payment of the Living Cost Differential "A" is an attempt to encourage employees to live in a normal manner and to take care of their needs according to their own wishes. In larger settlements, this way of life is a part of sharing in the social inter-relationships in the community and of participating in its development rather than living apart.

EXTRA LEAVE BENEFITS AND TRAVEL ASSISTANCE



Employees proceeding on approved leave (except special leave) can have up to three days extra time when necessary for travelling between the place of work and the "point of departure" for the post, so that vacation or sick leave credits will not be lost on this account. Additionally, in the event of unavoidable delays at northern transportation terminals, extra travel time may be allowed.

Assistance in meeting transportation costs is also available. An employee proceeding on vacation who takes his family can be partially reimbursed for actual travelling expenses in an amount up to the cost of return air travel to and from the point of departure for the post. The employee pays the first \$85 and the employer pays the balance. Single staff also are eligible for the same benefit, and they pay the first \$50. If an employee is unavoidably delayed en route at northern terminal points, the department can reimburse him for the costs of meals and accommodation caused by the delay, unless the airline or other commercial carrier pays such expenses.

Transportation assistance for vacation or "furlough leave" is available once each fiscal year after the first five months of employment at isolated posts. However, if an employee resigns or is dismissed within five months of having received this assistance, the amount paid may be recovered by the employer.

If an employee, or a dependant, is required to make a journey to secure urgently required medical or dental treatment, the department can make payment for return transportation costs to the nearest place where adequate treatment can be obtained or to the point of departure for the post, whichever would result in the lesser expense. A claim for payment must be supported by a certificate from a doctor or dentist saying that the treatment was urgently required and could not be provided locally.

Provision is also made to pay for transportation costs if an escort for a sick employee or dependant is necessary. The department may also pay for expenses incurred for meals and accommodation for the sick person and the escort following treatment, if there is a delay in the normal return transportation either at the treatment centre or at northern terminal points.

TRAVEL AND REMOVAL EXPENSES

GENERAL

Upon appointment or transfer to an isolated post, there is provision to pay from public funds a part or all of the costs of travel and shipment of effects. Because of the remoteness of many isolated communities and the attendant economic facts of life, provision is made to pay some costs which would not be payable for appointments to non-isolated areas but, at the same time, certain limitations and conditions must be imposed to guard against unnecessarily high costs.

TRAVEL COSTS

Employees recruited for service at isolated posts for periods of less than three months may be paid travelling expenses from the "point of departure" to the isolated post. If the appointment is for more than three months but less than a year, travelling expenses to the same extent may also be paid for dependants.

Persons appointed for more than one year may be paid travelling expenses from the point of departure

to the isolated post for themselves and dependants as well as costs for shipment of household effects and luggage between the point of departure and the isolated post, within the limitations applying to employees who are transferred to isolated posts.

SHIPMENT OF HOUSEHOLD EFFECTS



Employees transferred to isolated posts where furnished or partly furnished accommodation is provided may be reimbursed for shipment of household effects to the extent of 1000 lbs. for the employee, 1000 lbs. for the first dependant and 500 lbs. for each additional dependant. Where shipment is by water the amount can be increased by 25% but, where the shipment is by air or where it might otherwise be impractical to move the full allowable weight, deputy heads of departments may wish to place further limits on the allowable weight.

EXCESS LUGGAGE

Sometimes employees may be required to take excess luggage along with them and this can be done where no household effects are being shipped or when they are being shipped by a slower mode of travel and it is

essential that some of it arrive at an earlier date. In such circumstances, charges for up to 200 lbs. may be paid but this weight would be deducted from the total allowable weight for shipment of household effects referred to earlier.

STORAGE

Where the storage of household effects is required because they cannot be shipped at public expense, provision is made to assist employees to meet reasonable costs. This includes packing, crating and moving the effects to storage; costs of storage, including standard insurance coverage, for up to 3 years; and, eventually, shipment or local cartage, as appropriate; and uncrating and unpacking when the employee recovers his goods from storage.

DEPENDANTS ARRIVING LATER

There are occasions when dependants of an employee do not accompany the employee upon assignment to an isolated post but arrive at a later date. The travelling expenses and expenses regarding household effects in such cases may be allowed to the same extent as though the dependants had accompanied the employee originally.



SOME COMMON PROBLEMS & ANSWERS

From time to time, questions arise about the application of the regulations and these are sometimes referred to the Treasury Board for consideration. Some of the questions most often asked are discussed here.

Q. Mrs. Brown (an employee) has applied for the married rate of allowance, claiming that her husband lives with her and is totally dependent upon her because an old back injury prevents him from obtaining gainful employment. The family has no other source of income apart from her salary as an employee and family allowance payments for two children; a girl, age 15, attending school in Edmonton, and a boy, age 7, attending the local school.

A. *Mrs. Brown can claim married status by reason of her husband's dependency upon her if she provides evidence from a qualified medical practitioner that her husband is wholly dependent upon her by reason of physical infirmity. A husband can only be allowed dependant status if it is because of mental or physical infirmity.*

However, let us assume that Mrs. Brown cannot provide the medical evidence and consider the status of the children. The first child, attending school in Edmonton, cannot qualify as a dependant because one of the requirements for dependant status is that the person live with the employee. Occasional visits home for Summer, Christmas and Easter or Winter vacation periods are not sufficient to establish continuing eligibility, but Mrs. Brown could claim the girl as a dependant during the actual periods of such visits.

The second child, being under 21, dependent upon Mrs. Brown for support and residing with her fulfills all the requirements for dependant status. She can, therefore, claim the married rate of allowance.

Q. Tom Jones was invited to accept a transfer to Zero River. Rather than resign, he accepted the invitation but his wife decided against going with him in preference to remaining in their present home town where she could carry on with her job and visit regularly with her family. Later she changed her mind, thought about packing and called his Department about her expenses. Could they pay?

A. *Yes, the Department can pay and probably will in these circumstances. However, some judgment can be used. For example, if Mrs. Jones decided to join her husband only for the last months of a tour of duty in isolation, they might refuse payment. Nevertheless, the employer would, in most cases, pay for costs of travel and removal to the same extent as if the dependant had accompanied the employee initially.*

Q. Another employee was single when posted to Zero River but later came out on vacation and married. His department told him that his wife's expenses could not be paid. Is that correct?

A. *Yes. Expenses are only allowed for someone who was a dependant at the time of initial transfer or appointment. However, the employee is eligible for the married rate of allowance and the wife is accorded dependant status for all other provisions of the Regulations upon her arrival at the isolated post.*

Q. An employee is planning a vacation but his plans do not require him to travel to his "point of departure". Does this disqualify him from getting assistance in meeting the cost of transportation?

A. *No. Assistance is available to the extent of actual travelling expenses up to the amount of return air travel costs to the point of departure, less an abate-*

ment of \$50 (single) and \$85 (married). The assistance is not dependent upon passing through the point of departure—you can go north, south, east, west (or straight up) and still be eligible for the assistance.

Q. When a man and his wife are both employees of the Federal Government, is each entitled to allowance as a "single" employee?

A. Yes. Moreover, if there are other dependants living with them, one could claim married status. It should be noted here that in such circumstances, neither of the two employees has dependant status in relation to the other for purposes such as travel assistance and that Fuel and Utilities Allowances in one household cannot exceed the appropriate married rate.

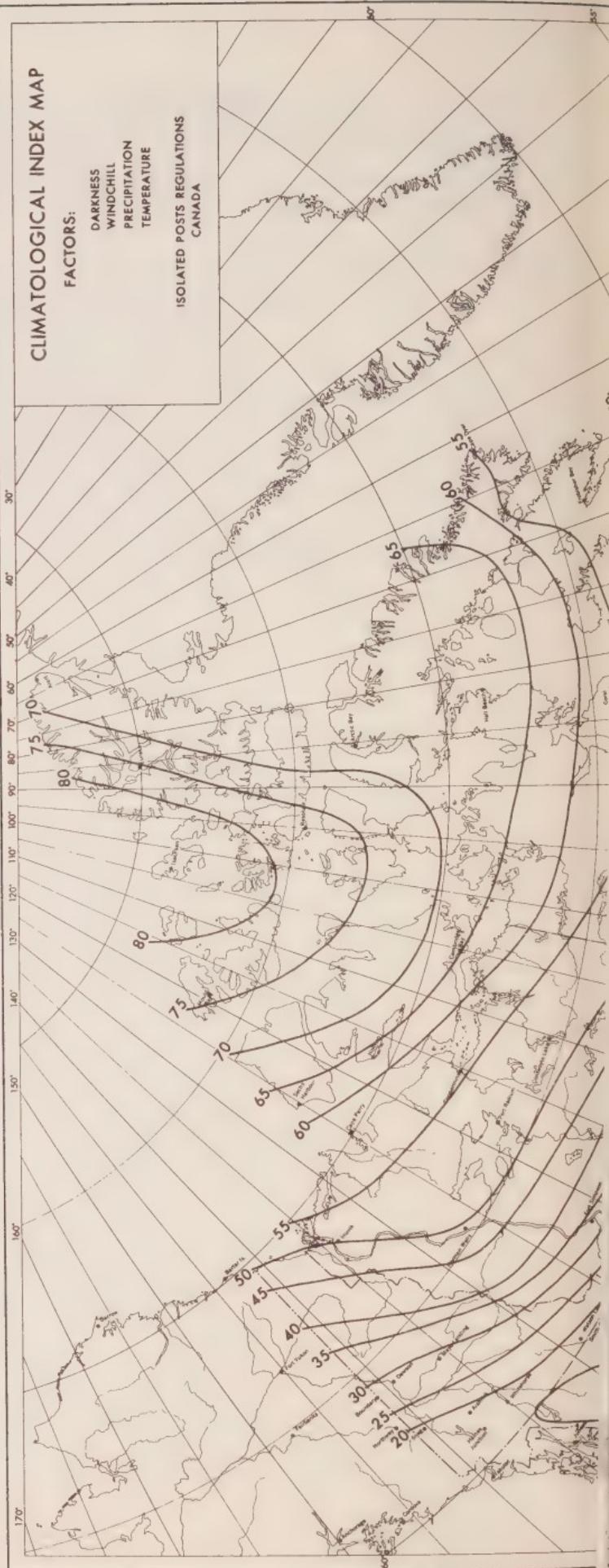
NOTES

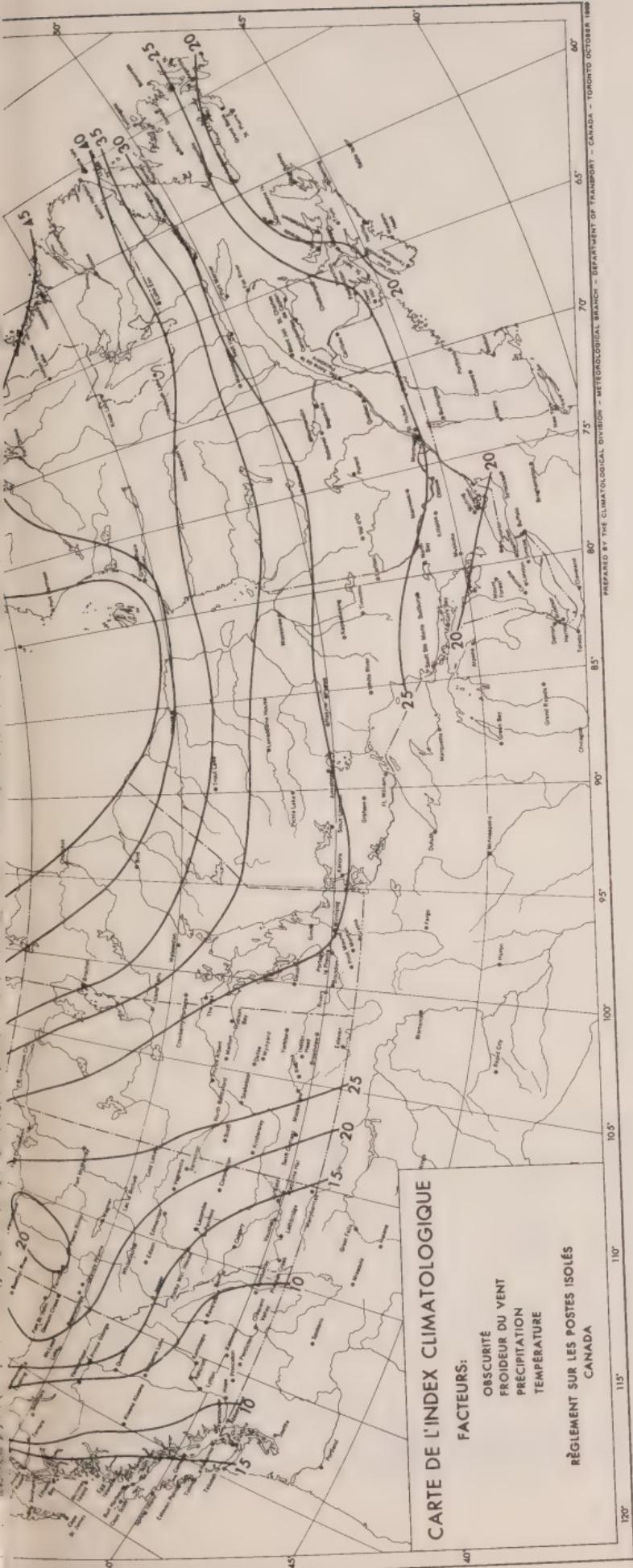
CLIMATOLOGICAL INDEX MAP

FACTORS:

DARKNESS
WINDCHILL
PRECIPITATION

TEMPERATURE
ISOLATED POSTS REGULATIONS
CANADA





NOTES

Q. Lorsqu'un homme et son épouse sont tous deux employés du gouvernement fédéral, est-ce que chacun est admissible à des indemnités à titre d'employé «célibataire»?

R. Oui. De plus s'il y a d'autres personnes à charge qui habitent avec eux, l'une d'elles pourra être démunie de personne mariée. A noter ici que dans ces circonstances, aucun des deux employés n'a le statut de demeure de personne mariée. A noter ici que dans ces circonstances, aucun des deux employés n'a le statut de personne mariée.

peuvent dépasser l'indemnité appropriée de personne busable et de services de ville dans un seul foyer comme l'aide au voyage et que les indemnités de compensation à charge par rapport à l'autre à des fins personnelles ou commerciales, auquel cas il faut prendre en compte l'indemnité de deux employés n'a le statut de personne mariée. A noter ici que dans ces circonstances, aucun des deux employés n'a le statut de personne mariée.

marie.

R. Non. L'aide disponible à raison des dépenses de voyage réelles, sans dépasser le coût du voyage par air, aller et retour, jusqu'au point de départ (moins une direction de \$50 (une personne) ou de \$85 (une famille)). L'aide financière ne dépend pas du passage par le point de départ. L'employé peut aller dans n'importe quelle direction et être encore admissible à l'aide financière.

Q. Un employé fait des projets de vacances, mais ces dernières ne prévoient pas qu'il doive se rendre à son point de départ. Cela l'empêche-t-il d'obtenir une contribution au transport?

R. Oui. Les dépenses ne sont payées que pour une mutation. Toutefois, l'employé est admissible au taux d'immeuble des gens mariés et l'épouse bénéfice du statut de personne à charge pour toutes les autres dispositions du règlement lorsqu'elle arrive au poste isolé.

R. Oui. Les dépenses de son épouse ne pourraient être payées en vacances et c'est marie. Son ministre lui a dit que l'employé était célibataire mais par la suite, il est parti avec un autre. Est-ce bien exact?

R. Oui, il peut payer et, dans les circonstances, il paiera probablement. Il faut toutefois user de discrétion. Par exemple, si madame Leblanc décidaît de rejoindre son mari seulement pour les dernières mois de son affectation à un poste isolé, le ministre pourrait refuser d'effectuer le paiement. Néanmoins, l'employeur paie le charge avant accompagné l'employé au début.

R. Arthur Leblanc s'est vu offrir une mutation à la Rivière Z. Plutôt que de démissionner, il s'est rendu à l'invitation, mais sa femme a refusé de partir avec lui, préférant demeurer dans leur ville actuelle où elle pourrait conserver son emploi et voir sa famille régulièrement. Plus tard, elle a changé d'idée, a décidé de faire ses bagages et elle a finalement appelle le ministre de son mari au sujet des dépenses. Le ministre peut-il payer?

R. Arthur Leblanc s'est vu offrir une mutation à la Rivière Z. Plutôt que de démissionner, il s'est rendu à l'invitation, mais sa femme a refusé de partir avec lui, préférant demeurer dans leur ville actuelle où elle pourrait conserver son emploi et voir sa famille régulièrement. Plus tard, elle a changé d'idée, a décidé de faire ses bagages et elle a finalement appelle le ministre de son mari au sujet des dépenses. Le ministre peut-il payer?

De temps à autre, des questions soulèvées par l'application du Réglement sont renvoyées au Conseil du Trésor pour qu'il les étudie. Nous traitons ci-dessous quelques-unes des questions qui reviennent le plus fréquemment:

Q. Madame Roy, employée, a demandé une indemnité au taux prévu pour les personnes mariées, alléguant que son mari vit avec elle et qu'il est complètement à sa charge parce qu'une ancienne blessure au dos l'empêche d'obtenir un emploi remunerateur. La famille n'a pas d'autre source de revenu que son traitement et les allocations familiales pour deux enfants, une fille de 15 ans qui fréquente l'école à Edmonton et un garçon de sept ans qui fréquente l'école locale.

R. Madame Roy peut demander l'indemnité de personne mariée parce que son mari est à sa charge, si elle fournit une attestation d'un médecin qualifié selon laquelle son mari est entièrement à sa charge à cause d'une déficience physique. Un mari ne peut être considéré comme personne physique que pour cause de déficience physique ou mentale.

Supposons cependant que madame Roy ne puisse four- nir l'attestation médicale et considérons la situation des enfants. Le premier enfant, qui va à l'école à Edmonton, ne peut être considéré comme personne à charge car l'une des conditions pour être une personne à charge est de vivre avec l'employé. Des visites occasionnelles aux vacances d'été, de Noël, de Pâques ou d'hiver suffisent pas à établir une admissibilité permanente, mais madame Roy pourrait prétendre que sa fille est à charge pendant les périodes où la fille visite la mère.

Le deuxième enfant a moins de 21 ans, il est à la charge de madame Roy pendant les périodes où la fille visite la mère. Le deuxième enfant a moins de 21 ans, il est à la charge de madame Roy et réside avec elle; il remplit

REPLIES ET COURANTS GLOBE



Parfois, les personnes à la charge de l'employé ne l'accompagnent pas lors de son affectation à un poste isolé, mais viennent le rejoindre plus tard. Les frais de voyage et les frais à l'égard des ménagers sont alors permis dans la même mesure que si les personnes à charge avaient accompagné l'employé au moment de son affectation.

PERSONNES À CHARGE ARRIVANT PLUS TARD

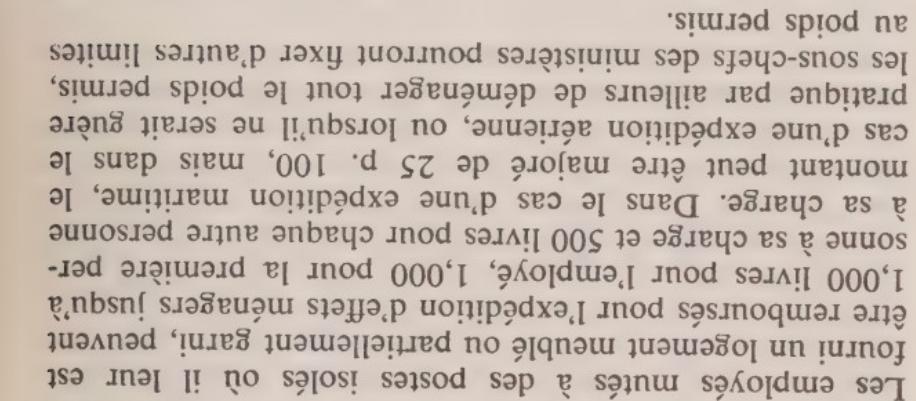
Lorsque des effets ménagers doivent être entreposés parce qu'ils ne peuvent être expédiés aux frais de l'Etat, il y a une disposition qui prévoit une aide financière aux employés destinée à couvrir des frais raisonnables. Cela comprend l'emballage, la mise en cageots et le déménagement des effets à l'entrepôt, les frais d'entreposage, y compris une police d'assurance usuelle valable pendant trois ans au maximum; et, finalement, l'expédition ou le camionnage local selon le cas; et la sortie des cageots et le déballage lorsqu'il est nécessaire de récupérer ses biens entreposes.

ainsi que les frais d'expédition des effets menagers et des bagages entre le point de départ et le poste isolé dans les limites prescrites aux employés qui sont mutés dans des postes isolés.

Les employés mutés à des postes isolés ou il leur est fourni un logement meuble ou partiellement garni, peuvent être remboursés pour l'expédition d'effets menagers jusqu'à 1,000 livres pour l'employé, 1,000 pour la première personne à sa charge et 500 livres pour chaque autre personne à sa charge. Dans le cas d'une expédition maritime, le montant peut être majoré de 25 p. 100, mais dans le cas d'une expédition aérienne, ou lorsqu'il ne serait guère pratiquée par ailleurs de démenager tout le poids permis, les sous-chefs des ministères pourront fixer d'autres limites au poids permis.

Parfois, des employés sont tenus d'apporter avec eux des bagages excédentaires et cela peut se faire en l'absence d'expédition d'effets menagers ou lorsque ces derniers sont nécessaires par un moyen de locomotion plus lent, et qu'il est de telles circonstances, on peut payer les frais jusqu'à 200 livres, mais ces 200 livres ne doivent pas être considérées comme étant en sus de la limite totale mentionnée ci-haut pour l'expédition des effets menagers.

BAGAGES EXCÉDENTAIRES



EXPÉDITIONS D'EFFETS MENAGERS

Les employés recrutés pour travailler à des postes isolés pendant des périodes inférieures à trois mois peuvent se faire payer leurs frais de voyage du «point de départ» au poste isolé. Si la nomination est pour plus de trois mois mais moins d'un an, les frais de voyage peuvent être payés dans la même mesure pour les personnes à charge. Les personnes nommées pour plus d'un an peuvent se faire payer leurs frais de voyage du «point de départ» au poste isolé pour elles-mêmes et les personnes à charge.

FRAS DE VOYAGE

Lors d'une nomination ou d'une mutation à un poste isolé, certaines dispositions prévoient le paiement intégral ou partiel des frais de voyage et d'expédition des effets ménagers sur les deniers publics. En raison du caractère éloigné de certaines localités isolées et de la situation économique qui en résulte, on prévoit le paiement de certaines dépenses, notamment qui ne servit pas effectué dans le cas de nomination à des régions non isolées et, par ailleurs, certaines restrictions et conditions s'imposent pour prévenir des coûts inutilement élevés.

GÉNÉRALITÉS

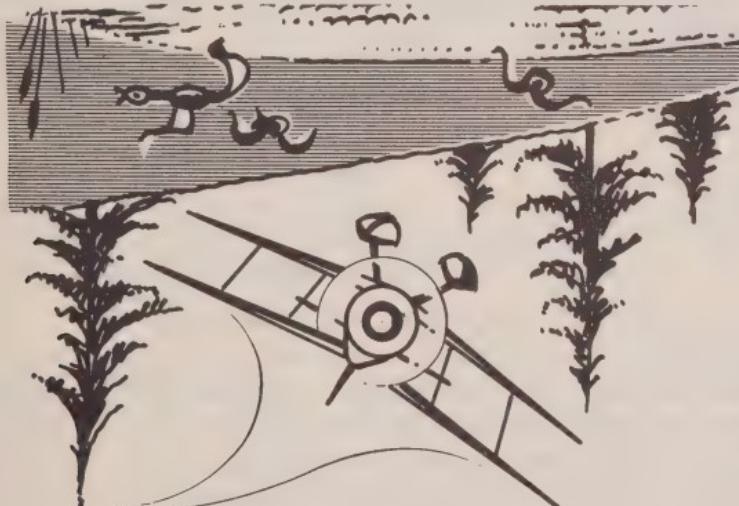
FRAIS DE VOYAGE ET DE DEMENAGEMENT

Si un employé ou une personne à sa charge est tenue de faire un voyage pour obtenir d'urgence un traitement médical ou dentaire, le ministère peut rembourser les frais de transport aller et retour à l'endroit le plus proche où un traitement approprié est disponible ou au « point de dépôt » pour le poste, suivant celle des deux destinations qui occasionne le moins de frais. Toute demande de remboursement doit être appuyée d'une attestation d'un médecin urgent et ne pouvant être dispensée sur place.

On prévoit également le paiement des frais supplémentaires de transport si l'employé ou la personne à charge malade doit être accompagné, et le ministre peut aussi défrayer des repas et le logement après le traitement, s'il y a un retard dans le voyage de retour normal, soit au centre de traitement, soit aux terminus septentrionaux.

Une fois par année financière, on fournit une aide au transport d'un autre transporteur commercial ne paie ces dépenses.

L'employé peut également obtenir une contribution aux frais de transport. Les employés qui partent en vacances avec leur famille peuvent être partiellement remboursés de leurs dépenses de voyage réelles à concurrence du coût du voyage par air au « point de départ » pour le poste et retour. L'employé paie les quatre-vingts premiers dollars (\$85) et l'employeur paie le solde. Les personnes et elles paient les cinquante premiers dollars (\$50). Si, en cours de route, un employé est retarde pour des raisons inhéritables à des termes spéciaux, le ministre peut lui rembourser les frais de repas et d'hôtel provoqués par le retard, à moins, évidemment, que la ligne aérienne ou isolée. Cependant, si un employé démissionne ou est port dans le cas de congés annuels ou de congés d'ancien-emploiur peut recouvrir le montant qu'il a versé.



CONGÉS SUPPLEMENTAIRES ET FRAIS CONNECTÉS

Participation à la corrélation sociologique de la collectivité et à son essor, en sorte que l'employé ne vit plus dans l'isolement.

Les employés affectés à des postes où les repas ou les rations sont fournis sont tenus de les payer, d'ordinaire au moyen de retenues sur les paiements de traitement. L'impôtation normale pour les repas est de \$50 par mois par adulte et de \$25 par enfant âgé de moins de 10 ans. Quand les rations sont fournies, l'imputation est de \$35 par adulte et de \$17.50 par enfant âgé de moins de 10 ans. Dans ces circonstances, le différentiel du coût de la vie «A» n'est pas payable parce que l'employé n'a pas à supporter en totalité l'incidence de coûts plus élevés dus à l'éloignement.

Lorsque la chose est faisable, on encourage les employés à subvenir à leurs propres besoins et, à la longue, on se propose de resterindre la coutume de fournit des repas ou des rations à un petit nombre d'endroits où c'est absolument indispensable. Cet objectif ne recrache pas un avantage économique pour l'employeur, car ceux qui sub- viennent à leurs propres besoins bénéficient à la place de différenciels du coût de la vie. Il provient plutôt de l'intention de laisser les employés mener une vie normale et pourvoir à leurs besoins comme ils l'entendent. Dans les centres importants, ce mode de vie fait partie de la



REPARTS OU RATIOTS

DIFFÉRENTIEL DU COÛT DE LA VIE «B»

Le différentiel du coût de la vie «B» est un paiement au taux uniforme de \$90 à l'intention des employés ayant des personnes à leur charge qui sont mutés à des endroits très éloignés ou il existe pas de logements pour gens mariés et où l'on affecte généralement des célibataires. On envoie parfois des gens mariés à ces endroits lorsqu'il y a une pénurie de cadres. Ils doivent donc vivre séparés de leurs familles; le paiement a pour but de les aider à assumer les frais supplémentaires découlant d'un tel arrangement.



Classification du poste aux fins de l'indemnité de combusstible et de services de ville		Employé à traitement payé à l'heure		Employé à traitement payé à l'heure		Classification du poste aux fins de l'indemnité de combusstible et de services de ville	
		(par an)	(par an)	(de \$)	(de \$)	(par an)	(par an)
A	B	850	510	.41	.24	750	450
B	C	650	390	.31	.19	550	330
C	D	750	450	.36	.22	450	270
D	E	650	390	.31	.19	350	210
E	F	550	330	.26	.16	250	150
F	G	650	390	.31	.19	150	90
G	H	750	450	.36	.22	250	150
H		850	510	.41	.24	350	210

Taux d'indemnité

TAUX D'INDEMNITÉ POUR LE COMBUSTIBLE ET LES SERVICES DE VILLE

Cette indemnité est versée dans certains postes à des employés qui n'habitent pas des logements appartenant à l'Etat. Elle a pour but de protéger les employés contre les dépenses démesurées pour le combustible et les services d'utilité publique provoquées par les frais de transport et une consommation plus élevée résultant de saisons de chauffage plus longues et de conditions climatiques plus rudes. Les taux sont calculés sensiblement de la même façon que pour le différentiel du coût de la vie « A ». Il y a tout niveau dans le barème des indemnités soit :

DE VILLE
INDEMNITÉ DE COMBUSTIBLE ET DE SERVICES

	Taux d'indemnité	Employé	Classification du travail	Chiffre de la vie «A»	Chiffre de la vie «B»	Chiffre de la vie «C»	Chiffre de la vie «D»	Chiffre de la vie «E»	Chiffre de la vie «F»	Chiffre de la vie «G»	Chiffre de la vie «H»
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
A	2,125	1,275	1,02	.61	.47	.54	.90	.78	.975	1,625	1,875
B											
C											
D											
E											
F											
G											
H											

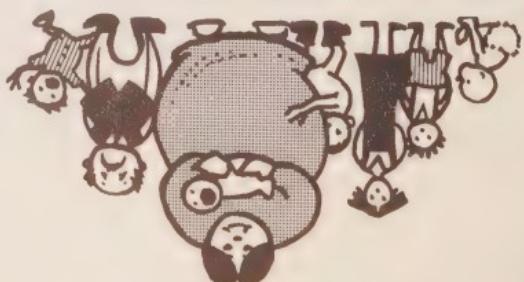
DIFFÉRENTIEL DU COUT DE LA VIE «A»

TAX D'INDEMNITE

Voici le tableau des indemnités :

(classification F).

Indice de 142 ou 148 se fondent sur un indice de 145. Par conséquent, les indemnités pour les postes ayant un indice de 142 sont plus élevées que celles d'après le milieu de chaque écart de 10 points. Les montants des indemnités sont calculés à partir de 130. Les indemnités dépassent 120 sans atteindre 130. La moyenne élève l'indice de 130 au niveau A. La classification A s'applique aux postes dont l'indice est 190 ou davantage et la classification H, la moins élevée, s'applique lorsqu'il dépasse 120 sans atteindre 130. Les montants des indemnités sont calculés d'après le milieu de chaque écart de 10 points. Il existe huit niveaux d'indemnités classes par ordre alphabétique : A à H. La classification A s'applique aux postes dont l'indice est 145 ou moins et la classification H aux postes dont l'indice est 190 ou plus. La classification A comprend les dépenses d'alimentation, d'entretien du ménage, de transport, de soins personnels, de distractions, de lecture, de tabac et de boissons alcooliques. La classification B comprend les dépenses d'alimentation, d'entretien du ménage, de transport, de soins personnels, de distractions, de lecture, de tabac et de boissons alcooliques. La classification C comprend les dépenses d'alimentation, d'entretien du ménage, de transport, de soins personnels, de distractions, de lecture, de tabac et de boissons alcooliques. La classification D comprend les dépenses d'alimentation, d'entretien du ménage, de transport, de soins personnels, de distractions, de lecture, de tabac et de boissons alcooliques. La classification E comprend les dépenses d'alimentation, d'entretien du ménage, de transport, de soins personnels, de distractions, de lecture, de tabac et de boissons alcooliques. La classification F comprend les dépenses d'alimentation, d'entretien du ménage, de transport, de soins personnels, de distractions, de lecture, de tabac et de boissons alcooliques. La classification G comprend les dépenses d'alimentation, d'entretien du ménage, de transport, de soins personnels, de distractions, de lecture, de tabac et de boissons alcooliques. La classification H comprend les dépenses d'alimentation, d'entretien du ménage, de transport, de soins personnels, de distractions, de lecture, de tabac et de boissons alcooliques.



Visionsnement. Des études effectuées par le Bureau fédéral de la statistique indiquent qu'une famille canadienne

moyenne vivant dans des endroits non éloignés dépense \$2,500 par an pour cette même famille d'articles. L'indice

est en compensation des coûts exceptionnels dépassant les cent premiers 10 p. 100. Ainsi, l'indice à l'égard d'un poste dont l'indice est 145 est 35 p. 100 de \$2,500,

ce qui donne une indemnité annuelle de \$875. La même poste dont l'indice est 190 est 35 p. 100 de \$2,500,

d'après ce qui donne une indemnité annuelle de \$875. La même poste dont l'indice est 145 est 35 p. 100 de \$2,500,

ce qui donne une indemnité annuelle de \$875. La même poste dont l'indice est 190 est 35 p. 100 de \$2,500,

ce qui donne une indemnité annuelle de \$875. La même poste dont l'indice est 145 est 35 p. 100 de \$2,500,

ce qui donne une indemnité annuelle de \$875. La même poste dont l'indice est 190 est 35 p. 100 de \$2,500,

ce qui donne une indemnité annuelle de \$875. La même poste dont l'indice est 145 est 35 p. 100 de \$2,500,

ce qui donne une indemnité annuelle de \$875. La même poste dont l'indice est 190 est 35 p. 100 de \$2,500,

ce qui donne une indemnité annuelle de \$875. La même poste dont l'indice est 145 est 35 p. 100 de \$2,500,

ce qui donne une indemnité annuelle de \$875. La même poste dont l'indice est 190 est 35 p. 100 de \$2,500,

ce qui donne une indemnité annuelle de \$875. La même poste dont l'indice est 145 est 35 p. 100 de \$2,500,

ce qui donne une indemnité annuelle de \$875. La même poste dont l'indice est 190 est 35 p. 100 de \$2,500,

Une fois l'évaluation faite, le degré d'isolation est établi d'après le tableau suivant:

CLASSEIFICATION DE L'INDEMNITE D'ENVIRONNEMENT

Points Classification

Classification	Points
130	1
110-129	2
90-109	3
70- 89	4
50- 69	5
30- 49	6
Moins de 30	Pas d'indemnité

(non admissible)

Taux d'indemnité suivant:

Le montant à verser est ensuite fixé en fonction du tableau

TAXE DE L'INDEMNITE D'ENVIRONNEMENT

Classification	Taux d'indemnité
Catégorie I aux fins de du poste d'environnement	Employé à traitement payé à l'heure
Catégorie II aux fins de du poste d'environnement	Employé Marie battue
Catégorie III aux fins de du poste d'environnement	Marie battue Catégorie I aux fins de du poste d'environnement

Le différentiel du coût de la vie «A» est payable dans les endroits isolés où l'alimentation et les autres biens et services sont exceptionnellement onéreux.

Le différentiel du coût de la vie «A» est payable dans les montants du différentiel dépend du rapport entre les prix et les services aux consommateurs aux postes isolés et les prix pour les mêmes biens et services au principal centre métropolitain que l'on considère comme étant la source normale d'approvisionnement. Il est en fonction des dépenses moyennes d'une famille au Canada pour la gamme d'articles visés; il est payable lorsque l'indice local pour les articles disponibles dépasse 120, comparé à un indice de base de 100 à la source d'appro-

DIFFÉRENTIEL DU COSTE DE LA VIE «A»

	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)	(\$)
1	2,310	1,320	1,111	.63	.57	.48
2	1,980	1,188	.95	.48	.38	.38
3	1,650	990	.79	.41	.25	.25
4	1,254	792	.60	.22	.13	.13
5	858	528	.41			
6	462	264				

L'admissibilité à cette indemnité est une condition fondamentale qui préside à toutes les autres dispositions du règlement sur les postes isolés; cette indemnité est payable chaque fois qu'un endroit est considéré comme suffisamment isolé pour être classé comme suffisamment éloigné et ingrat pour être admis dans l'emploi, il n'est pas admis possible à toute autre indemnité d'environnement, il n'est pas admis possible à toute autre indemnité payables en vertu du règlement sur les postes isolés et les autres dispositions du règlement ne s'appliquent pas à lui.

La façade de déterminer si un endroit est isolé, et dans quelle mesure il l'est, est établie en considérant d'abord quelle mesure il faut prendre pour établir une route praticable en toute saison à une région urbaine construite de 10,000 habitants dans un rayon de 100 milles, ou à une région urbaine construite de 50,000 habitants dans un rayon de 200 milles.

En règle générale, un endroit n'est pas considéré comme isolé si il est relié par une route praticable en toute saison et réglement sur les postes isolés.

La classification des postes est le fruit de l'évaluation de quatre facteurs. Deux facteurs prépondérants sont la population et le climat. On note la population: de 5 points pour les localités de 7,500 à 9,999 habitants, à 70 points pour les localités de 75,000 à 99,999 habitants. Le climat est évalué d'après une carte dressée à cette fin sur laquelle sont portées les caractéristiques défavorables du climat canadien (obscurité, froideur du vent, précipitation et température). Deux facteurs secondaires entrent également en ligne de compte. Le premier vaut que tous les endroits situés au-delà de la limite septentrionale des arbres régions sont portées une carte dressée à cette fin sur laquelle sont portées les caractéristiques défavorables du climat canadien (obscurité, froideur du vent, précipitation et température).

Le deuxième facteur vaut 20 points. Les isolés qui sont dans des situations au-delà de la limite septentrionale des arbres régions et le dégel régional obtiennent 20 points.



Le règlement sur les postes isolés. Il est établie en considérant d'abord quelle mesure il faut prendre pour établir une route praticable en toute saison à une région urbaine construite de 10,000 habitants dans un rayon de 100 milles, ou à une région urbaine construite de 50,000 habitants dans un rayon de 200 milles.

En règle générale, un endroit n'est pas considéré comme isolé si il est relié par une route praticable en toute saison et réglement sur les postes isolés.

La classification des postes est le fruit de l'évaluation de quatre facteurs. Deux facteurs prépondérants sont la population et le climat. On note la population: de 5 points pour les localités de 7,500 à 9,999 habitants, à 70 points pour les localités de 75,000 à 99,999 habitants. Le climat est évalué d'après une carte dressée à cette fin sur laquelle sont portées les caractéristiques défavorables du climat canadien (obscurité, froideur du vent, précipitation et température). Deux facteurs secondaires entrent également en ligne de compte. Le premier vaut que tous les endroits situés au-delà de la limite septentrionale des arbres régions sont portées une carte dressée à cette fin sur laquelle sont portées les caractéristiques défavorables du climat canadien (obscurité, froideur du vent, précipitation et température).

Le deuxième facteur vaut 20 points. Les isolés qui sont dans des situations au-delà de la limite septentrionale des arbres régions et le dégel régional obtiennent 20 points.

INDEMNITE D'ENVIRONNEMENT

Vancouver	Sudbury	Fort William	Ville de Québec	Winnipeg
Edmonton	Timmins	Toronto	Moncton	Calgary
		North Bay	Ottawa	Montreal
			Halifax	St. John's
				Saskatoon

*NOTA: L'expression «point de départ» désigne en présent celle de ces endroits qui est le plus proche du bureau principal de l'employé en suivant l'itinéraire le plus pratique à partir ou à destination de ce bureau principal.

Les employés travaillant à des postes isolés peuvent recevoir jusqu'à quatre catégories d'indemnités en espèces. Il s'agit de l'indemnité d'environnement, du différentiel du cout de la vie «A», du différentiel du différentiel du «B» et de l'indemnité de combusible et de service de ville. Les niveaux des indemnités pour chaque poste isolé sont sujets à des rajustements que peuvent justifier les changements survenus dans les conditions locales. Dans le même ordre d'idées, des endroits peuvent être ajoutés à la liste des endroits auxquels s'applique le règlement sur les postes isolés ou en être rattachés.

INDEMNITE EN ESPÈCES

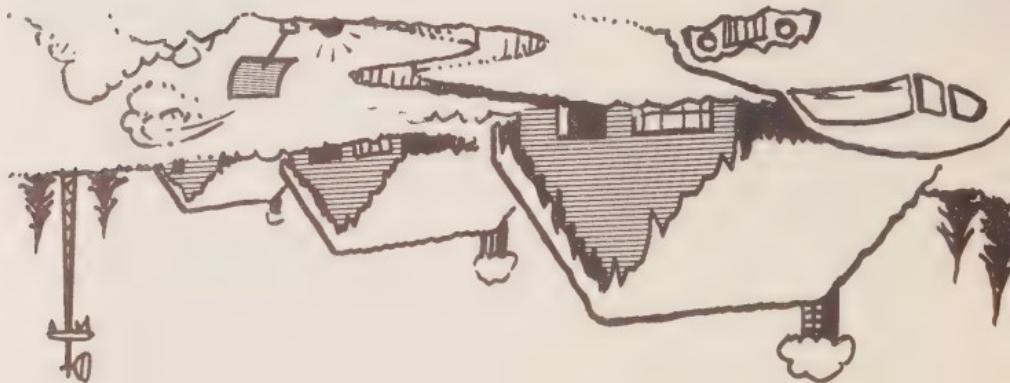
Autrement, en règle générale, les indemnités sont payables pour toute journée pendant laquelle un employé est de service et pour les périodes de congé payé approuvées pendant son service à un poste isolé, bien qu'il existe des limites dans les cas d'absences prolongées en service comme pour congé pour cause de maladie ou de blessure. Les employés à temps partiel régoviennent des indemnités régoviennent également des indemnités pouvant faire l'objet d'un rajustement si leur taux de rémunération dépasse le taux payable pour le même genre de travail au «point de départ»*, pour leur poste isolé. Par exemple: un employé travaillant dans le nord de l'Alberta gagne \$3.45 l'heure pour un travail rémunéré à \$3.25 l'heure à Edmonton. La somme de ses indemnités sera réduite de la différence entre les taux, soit 20 cents l'heure.

Ensuite, dans de tels cas, les indemnités d'isolé semestriel scolaire. Dans de telles cas, les indemnités d'isolé ne peuvent être versées pendant la période pour laquelle l'autre indemnité est versée.

Les indemnités sont versées au taux des gènes mariés et à celle des célibataires. Pour être admissible au taux des personnes mariées, un employé doit avoir une personne à sa charge habitant avec lui au poste isolé. Une personne autre lit qui est âgée de moins de vingt et un ans et souffre d'une déficience physique ou mentale et qui est à la charge de l'employé. Peuvent aussi être considérés comme personnes à charge les autres parents faisant partie du ménage de l'employé. Peuvent également être considérés comme personnes à charge les autres personnes faisant partie du ménage en raison d'une déficience physique ou mentale. Tous les autres employés et les personnes engagées pour moins de trois mois sont considérés comme célibataires, indépendamment de leur état civil réel.

Les indemnités sont calculées de la même manière que le traitement pour la durée normale de travail; lorsqu'un employé a droit au traitement d'une partie d'une période de paie, le montant à verser est calculé de la même façon que le traitement pour les périodes fractionnées.

Dans certaines conditions, certains employés peuvent recevoir une autre forme d'indemnite qui n'a pas de rapport avec les fonctions de leur poste. Ainsi, on peut verser une indemnité de séparation lorsqu'un employé a laissé sa



INDEMNITÉS—RENSÉIGNEMENTS D'ORDRE GÉNÉRAL

DISPOSITIONS DU REGLEMENT SUR LES POSTES SOUS

Conseil du Trésor

du personnel

Direction de la politique

Conditions de travail

Rémunération et

Mars 1970

Cette brochure, destinée à votre usage personnel, est à la disposition de tous les employés travaillant à des postes isolés. Pour tous les employés travaillant à des postes isolés, pour tous les employés travaillant dans toutes les postes naines locales. Des exemplaires du Règlement sur les postes pas à consulter votre agent du personnel ou votre gestionnaire local. Des exemplaires du Règlement sur les postes naines peuvent s'obtenir dans tous les postes.

La présente brochure a pour objet de vous mettre au courant des dispositions générales du Règlement sur les postes isolées relatives aux modalités, conditions et présentations spéciales. Le règlement, qui s'applique à tous les employés en poste dans des endroits reculés du Canada, a été considérablement remanié à la suite de consultations tenues entre les représentants des employeurs et ceux des employés au Conseil national mixte.

AVANT-PROPOS

CANADA



⑥ Droits de la Couronne réservés
En vente chez l'Imprimeur de la Reine, à Ottawa,
et dans les bibliothèques du Gouvernement fédéral
HALIFAX
1735, rue Barrington
OTTAWA
Edifice Ferme-Vie, 1182 ouest, rue Ste-Catherine
MONTREAL
Edifice Daly, angle MacKenzie et Rideau
OTTAWA
WINNIPEG
Edifice Mall Centre, 499, avenue Portage
VANCOUVER
657, avenue Granville
ou chez votre libraire.
Prix: 60 cents N° de catalogue: BT46-170
Les prix sujet à changement sans avis préalable
Impimeur de la Reine pour le Canada
Ottawa 1970



Les postes isolés du règlement sur Dispositions

